

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Nubika Jaya Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Mhd Faisal Anwar Afandi Rambe¹ Muhammad Ikhsan Harahap²
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Paisalrambe7@gmail.com¹ m.ikhsan.harahap@uinsu.ac.id²

Abstract

The purpose of this study is to explain the analysis of the influence of career development on employee performance. Employee performance is a very important factor for the success of the company. The population and sample this time are all 50 employees of PT Nubika Jaya. The data were analyzed using path analysis techniques. The results of the data state that career development and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. Career development will also have a positive effect on work motivation, with work motivation being able to mediate the influence of career development on employee performance.

Keywords: career development, work motivation, employee performance

Pendahuluan

Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Mampu mengerjakan tugas sesuai dengan jadwal yang di tentukan oleh atasan. Mampu berkontribusi dan memiliki sikap sesuai dengan standart sikap kerja yang telah di tentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang mampu mendukung setiap perkembangan pekerjaan yaitu yang berasal dari lingkungan seperti pengembangan karir.

Pengembangan Karir merupakan kegiatan pegawai yang mampu membantu para pegawai dalam membuat perencanaan karir untuk masa depan perusahaan dan pegawai lainnya yang bersangkutan. Karyawan yang ingin karirnya berkembang dengan bekerja sebaik mungkin dengan menunjukkan karir terbaik setiap orang.

Dalam upaya mengembangkan karir, pegawai harus selalu memfokuskan segala daya dan kemampuan pada tujuan yang ingin dicapai. Menurut Handoko (2000:123), karir adalah "semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang". Menurut Ruky (2003), karir merupakan sebuah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, jabatan, tugas-tugas, keputusankeputusan, dan inteprestasi pribadi tentang kejadian-kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan), dan kegiatan-kegiatan selama masa kerja. Menurut Handoko (2000), pengembangan karir adalah peningkatanpeningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang bersifat non material misalnya status social, perasaan bangga dan lain sebagainya.

Tujuan pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis

organisasi/perusahaan. Menurut Handoko (2000) tujuan dari pengembangan karir adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan
2. Untuk mengungkapkan potensi pegawai
3. Untuk mendorong pertumbuhan
4. Untuk mengurangi penimbunan
5. Untuk memuaskan kebutuhan pegawai
6. Untuk meningkatkan karir.

Untuk mengarahkan pengembangan karir agar menguntungkan perusahaan dan pegawai, maka pihak perusahaan sering mengadakan program-program pelatihan dan pengembangan bagi pegawai. Kegiatan pengembangan karir yang dijalankan tergantung pada kebutuhan dan kebijakan masing-masing perusahaan. Pada umumnya perusahaan mengaplikasikan kegiatan pengembangan karir dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, promosi; dan mutasi.

Dimensi pengembangan karir menurut Handoko (2000) ada tiga, yaitu sebagai berikut.

1. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan. Indikator latar belakang pendidikan adalah jenjang pendidikan.
2. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Indikator pelatihan adalah frekuensi pelatihan.
3. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Indikator pengalaman kerja adalah lama kerja.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugastugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2000:640, kinerja adalah “hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya”. Menurut Hasibuan (2001:34) kinerja adalah “hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tenaga kerja termasuk potensi pengembangannya (Bambang Wahyudi, 2002). Sedangkan menurut Simamora (2004), penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai. Menurut Notoatmodjo (2003) penilaian kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang ingin mendapat penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan. Dimensi Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi

kerja/jabatan seorang tenaga kerja termasuk potensi pengembangannya (Bambang Wahyudi, 2002). Sedangkan menurut Simamora (2004), penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai. Menurut Notoatmodjo (2003) penilaian kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang ingin mendapat penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan. Dimensi yang digunakan dalam penilaian terhadap kinerja masing-masing organisasi berbeda-beda, hal ini tergantung pada pendekatan dan tujuan dari penilaian pekerjaan yang digunakan dalam organisasi tersebut.

Menurut Gorda (2004), dimensi yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

1. Kualitas kerja adalah suatu standar persyaratan yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik, yang terdiri dari indikator kecermatan atau ketelitian kerja dan hasil kerja
2. Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu, yang terdiri dari indikator ketepatan waktu menyelesaikan tugas dan mampu bekerja cepat.
3. Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di *job description*, yang terdiri dari indikator keberanian mengambil keputusan, tanggung jawab atas tugas yang diberikan, dan jujur dalam bekerja
4. Pemahaman tugas adalah mengerti dan paham tentang segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dari atasan sehingga mampu bekerja efektif sesuai pemahaman yang dimiliki. Indikator pemahaman tugas terdiri dari target pekerjaan per hari tercapai, keberanian menyampaikan pendapat, pelaksanaan kerja sesuai ketentuan dan tujuan perusahaan.
5. Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Kedisiplinan terdiri dari indikator mengikuti petunjuk dan kebijakan, patuh terhadap peraturan perusahaan dan ketepatan waktu hadir/pulang kerja.

Maka dari uraian latar belakang di atas peneliti mengangkat judul penelitian “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Nubika Jaya Labuhan Batu Selatan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Nubika Jaya Labuhan Batu Selatan dengan fokus pengamatan pada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian kausalitas. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah pengembangan karir (X) yang terdiri dari latar belakang pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk mencari pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai akan digunakan analisis regresi linear berganda. Pengolahan data menggunakan program komputer *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 16.0 for windows*.

Ditinjau dari sumbernya data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung terkait dengan pengembangan karir dan kinerja pegawai pada PT Nubika Jaya Labuhan Batu Selatan. Data pengembangan karir bersumber dari jawaban kuesioner yang dijawab langsung oleh para pegawai. Sedangkan data kinerja pegawai bersumber dari jawaban kuesioner yang dinilai langsung oleh pimpinan PT Nubika Jaya Labuhan Batu Selatan. Sedangkan data sekunder berupa nama pegawai tahun 2014, jumlah pegawai, dan golongan/pangkat pegawai yang diperoleh dari pimpinan PT Nubika Jaya Labuhan Batu Selatan.

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab, terutama berkaitan dengan pengembangan karir dan kinerja pegawai pada PT Nubika Jaya Labuhan Batu Selatan. Kuesioner dirancang dengan menggunakan Skala *Likert*. Alternatif jawaban yang disediakan adalah Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Kurang Setuju (KS) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Instrument penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Keputusan pengujian validitas instrumen menggunakan taraf signifikansi (α) 0,05 dengan syarat untuk dianggap valid adalah r hitung > dari nilai r tabel. Sedangkan pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik Alpha Croanboach, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal atau reliabel bila memiliki koefisien kehandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Uji validitas dan reliabilitas dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program Social Science*) 16.0 for windows. Analisis data dalam penelitian ini adalah uji t, uji F, dan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, pada keempat variabel penelitian tersebut dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Hal ini bertujuan agar hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan secara tepat dan efisien. Semua analisis data tersebut dihitung melalui program SPSS (*Statistical Program Social Science*) 16.0 for windows.

Hasil Dan Pembahasan

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Nubika Jaya Labuhan Batu Selatan

Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Nubika Jaya Labuhan Batu Selatan. Hasil perhitungan statistik dengan memasukkan angka pada masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan kinerja pegawai, dapat dilihat sebagai berikut.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan computer *SPSS 16,0 for Windows*, menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PosIndonesia. Hal ini terlihat dari $t_{hitung} = 2.522 > t_{tabel} = 1,6909$ atau signifikan hitung = $0,017 <$ dari $\alpha = 0,05$. Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai PT. Nubika Jaya Labuhan Batu Selatan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Nubika Jaya Labuhan Batu Selatan

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Nubika Jaya Labuhan Batu Selatan. Hasil perhitungan statistik dengan memasukkan angka pada masing-masing variabel pelatihan dan kinerja pegawai, dapat dilihat sebagai berikut.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan computer *SPSS 16,0 for Windows*, menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PosIndonesia. Hal ini terlihat dari $t_{hitung} = 2.522 > t_{tabel} = 1,6909$ atau signifikan hitung = $0,017 <$ dari $\alpha = 0,05$. Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai PT. Nubika Jaya Labuhan Batu Selatan.

Pengaruh Seluruh Dimensi Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. Nubika Jaya Labuhan Batu Selatan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh seluruh dimensi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT. Nubika Jaya Labuhan Batu Selatan. Hasil perhitungan statistik dengan memasukkan angka pada masing-masing variabel latar belakang pendidikan,

pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan computer *SPSS 16,0 for Windows*, menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia. Hal ini terlihat dari nilai $F_{hitung} = 24.000 > F_{tabel} = 0,339$ atau signifikansi hitung $= 0,000 < \alpha = 0,05$. Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT. Nubika Jaya Labuhan Batu Selatan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Nubika Jaya Labuhan Batu Selatan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2012) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pengembangan karir.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Muhammad Burlian (2005) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Kolonial Polonia Medan. Dengan demikian kinerja dipengaruhi oleh pengembangan karir yang terdiri dari latar belakang pendidikan, pelatihan dan banyaknya pengalaman kerja.

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan. Kegiatan pendidikan dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pegawai dan mengembangkan sumberdaya manusianya. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Nasution (2006) bahwa dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh pegawai melalui pendidikan secara otomatis akan merubah tingkah laku dan tentunya pegawai akan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian pendidikan mempengaruhi kelancaran karir seseorang, pegawai yang berpendidikan lebih tinggi diharapkan akan memiliki pemikiran yang lebih baik sehingga akan membantu pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan pada akhirnya membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat, baik untuk pegawai baru maupun pegawai lama. Hal ini senantiasa dilakukan perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan para pegawainya secara terus-menerus. Pelatihan juga dimaksudkan untuk membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas, terutama tugas-tugas yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan baru sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang harus dikuasai oleh pegawai. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Simamora (2004) bahwa pelatihan sebagai salah satu elemen penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, pelatihan merupakan sarana untuk menciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan serta keahlian pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan yang efektif secara signifikan sangat berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja, hal ini disebabkan karena kesalahan atau kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan di masa silam, dapat dikoreksi. Untuk memperbaiki kemampuan kinerja pegawai dan mengoreksi

kekurangan kinerjanya di masa silam, dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Pengalaman kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing. Pengalaman kerja menunjukan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Hasibuan (2002) bahwa dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pegawai maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik. Oleh karena itu dengan pengalaman kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Nubika Jaya Labuhan Batu Selatan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 2,522$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,6909$ atau signifikan = 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
2. Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Nubika Jaya. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 3,771$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,6909$ atau signifikan = 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Nubika Jaya. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 5,149$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,6909$ atau signifikan = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
4. Berdasarkan hasil uji F yang menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Nubika Jaya. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} = 24,006$ lebih besar dari $F_{tabel} = 0,339$ atau signifikan = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

SARAN

Berdasarkan temuan hasil penelitian yang telah dibahas pada Bab IV dan dari penarikan simpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut.

1. Perusahaan perlu mensyaratkan jenjang pendidikan minimal bagi seorang pegawai untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Pegawai yang pendidikannya lebih tinggi diharapkan memiliki pemikiran yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pelatihan yang dilakukan PT. Nubika Jaya sudah sangat baik. Akan tetapi ada baiknya apabila PT. Nubika Jaya dapat mempertahankan program-program pelatihan yang ada

- saat ini. Tentunya kinerja pegawai akan lebih baik lagi apabila PT.Nubika Jaya dapat meningkatkan atau memperbanyak program-program pelatihan yang sesuai dengan *job specification* agar kualitas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dapat bertambah dari waktu ke waktu.
3. Dalam hal pengalaman kerja, diharapkan dengan bertambahnya masa kerja karyawan maka karyawan akan semakin memahami tugas-tugas yang dikerjakan, dan meningkatnya pengetahuan dan penguasaan pekerjaan yang dikerjakan, sehingga akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Untuk meningkatkan penguasaan dan pengetahuan pekerjaan, diharapkan karyawan selalu berkonsultasi dengan seniornya, serta banyak membaca buku tentang pekerjaannya
 4. Dalam hal kinerja, diharapkan pegawai PT.Nubika Jaya dapat meningkatkan kreativitasnya dalam bekerja, melalui diskusi dengan rekan kerja, dengan atasan maupun dengan banyak membaca buku.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian Edisi Kedua Belas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burlian, Muhammad. 2005. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Ikan Polania di Medan*. Tesis (tidak diterbitkan). Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Firdaus, S. 2004. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Biro Keuangan Sekretariat Jenderal Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia*. Tesis (tidak diterbitkan). Jakarta: Universitas Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2006. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Singaraja: STIE Satya Darma.
- Handoko, Hani.T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jogjakarta: BPFE.
- Hariandjra, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Drs. H. Malayu, S.P., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kumala Dewi, Intan. 2010. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai PT. Taspem Cabang Malang)*. Skripsi (tidak diterbitkan). Malang: Universitas Negeri Malang
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, dan Jackson. 2002. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2000. *Akuntansi Manajemen Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. Edisi Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution. 2006. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex. S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Tugas Akhir Program Sarjana dan Diploma Departemen Pendidikan Nasional Universitas Pendidikan Ganesha Tahun 2010.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Ruky, Achmad. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jogjakarta: Badan Penerbit STIEYKPN.
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.

- Siregar, Sofyan. 2011. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Usman, Husaini. 2008. *Manajemen: Teori, Praktir, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja EdisiKe-3*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja SumberDaya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- Zuriah, Nurul. 2009. *Metode PenelitianSosial dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.